

厚生労働科学研究費補助金
(労働安全衛生総合研究事業)

職場における女性の健康保持増進のための
効果的な産業保健活動の確立に向けた研究 (23JA1005)

総括研究報告書

(令和 5 年度～令和 7 年度 3 年間の総括)

研究代表者 立石 清一郎
(産業医科大学 産業生態科学研究所 災害産業保健センター 教授)

令和 5 年度～令和 7 年度 厚生労働科学研究費補助金
(労働安全衛生総合研究事業)

総括研究報告書

職場における女性の健康保持増進のための
効果的な産業保健活動の確立に向けた研究 (23JA1005)

研究代表者 立石 清一郎 産業医科大学産業生態科学研究所災害産業保健センター 教授

研究要旨

【背景・目的】我が国では、女性労働者が労働人口の約 46%を占めるに至り、月経困難症・過多月経・月経前症候群・更年期障害といった女性特有の健康課題と仕事との両立支援が喫緊の社会課題となっている。経済産業省の試算によれば女性特有の健康課題による経済損失は年間約 3.4 兆円にのぼる。本研究は、3 年計画（令和 5～7 年度）で、就労期女性の健康課題に対する産業保健活動の在り方を科学的に明らかにし、事業場における実践的対応策を体系化するとともに、その成果を行政施策・現場実装にまで結びつけることを目的とした。

【研究計画と方法】3 年間で 5 つの主研究（主研究 1：研究統括及び女性特有の事情と就労の配慮の在り方、主研究 2：事業場調査、主研究 3：女性労働者調査、主研究 4：医学的整理及び学会・研究班らとの連携、主研究 5：E ラーニング・アクションチェックリスト・提言の作成）を企画し、文献レビュー、事業場ヒアリング・事業場調査（14 府県 203 事業所）、女性労働者対象の大規模疫学調査（最大 n=24,441）、健康経営優良法人を中心とした大企業労働者調査（n=24,237、女性 4,284 名の POS 分析）、医学的整理、教育ツール・実装ツール開発を相互に連動させながら実施した。3 年間で延べ 20 名以上の研究分担者・研究協力者（産業医・産業保健職・産婦人科医・疫学者・健康経営専門家・事業会社実務者）が参画し、現場ニーズに即したアクションオリエンテッドな成果創出を志向した。

【3 年間の主要成果】

本研究班は、交付申請書に記載した期待される効果・成果を、以下のとおり 3 つの柱に

において当初想定を超える形で達成した。

【成果①：行政検討会への助言を通じた政策形成への直接貢献】

研究代表者は、厚生労働省「労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目等に関する検討会」（令和 6 年度開催、計 11 回）のうち、女性特有の健康課題が議論された第 4 回・第 5 回・第 6 回・第 8 回の計 4 回に参集者として関与し、研究班の知見（事業場調査における男性上司の理解不足等の阻害要因、女性労働者調査における月経随伴症状とプレゼンティーズムの量反応関係、文献レビューの国際的知見等）を踏まえた具体的助言を行った。これらの助言は、検討会報告書（令和 6 年 11 月 1 日中間とりまとめ）の論点形成、及び令和 7 年 1 月 17 日付け労働政策審議会建議「今後の労働安全衛生対策について」の内容形成に直接的かつ実質的に貢献した。

【成果②：厚生労働省マニュアル（健診機関向け・事業者向け）のたたき台としての役割】

検討会中間とりまとめ及び労働政策審議会建議を受け、研究班は政策実装研究（implementation research）の枠組みに従い、第一に検討会 4 回分の議事録・配布資料・中間とりまとめの内容分析（15 のコード分類）、第二に研究班の分担研究知見（文献レビュー、事業場ヒアリング、月経随伴症状疫学、POS 分析、健診担当医向けツール、E ラーニング基礎調査）のナラティブ統合によるマニュアル各章へのマッピング、第三に厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課（産業保健支援室）との計 6 回の協議及び検討会構成員 10 名から提出された個別意見の専門家合意形成手続きによる反映、を経て、「女性特有の健康課題に関する問診に係る健診機関実施マニュアル～健診機関向け～」（全 25 頁、巻末リーフレット及び支援機関一覧を含む）及び「女性特有の健康課題に関する問診を活用した女性の健康管理支援実施マニュアル～事業者向け～」（全 21 頁、Q&A 及び支援制度・機関一覧を含む）の原案を作成した。両マニュアルは令和 8 年（2026 年）1 月 19 日付で厚生労働省より公表された（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36255.html）。本マニュアルが提示した「健診機関 - 労働者 - 専門医 - 事業者」の四者連携モデルは、業務起因性が必ずしも明確でない女性特有の健康課題を労働安全衛生のスキームで取り扱う新しい枠組みとして、国際的にも先進的な政策実装モデルである。

【成果③：研究班作成資材を活用した普及啓発活動の開始】

研究班は、上記の厚生労働省マニュアルに加え、（１）5 領域 41 項目のアクションチェックリスト及びその解説本、（２）管理職・人事・産業保健スタッフ向け E ラーニング動

画10本（各5分程度）、（3）女性健康アドボケイト養成プログラム（Eラーニング全11章＋ロールプレイWebシミュレーター＋統合ポータル）、（4）健診担当医向けパンフレット及びリーフレット、など多様な利用者層に対応する資材を整備した。これらの資材を活用した普及啓発活動として、令和7年度には、札幌市産業医協議会2回・熊本県医師会1回の計3会場で産業医研修を実施し、合計181名の産業医からアンケート回答を得た。研修評価では、わかりやすさ88.0%、推進方法の理解97.0%、実践可能性90.3%、推進意欲92.7%といずれも高い肯定的評価が得られ、本ツール及び研修プログラムが嘱託産業医を含む幅広い産業医集団に対して受容性が高く適用可能性を有することが予備的に支持された。本普及啓発活動は、令和8年度以降、全国の産業医協議会・医師会・事業者団体に拡大して継続的に実施する予定である。

【成果④：改訂事業主行動計画策定指針（令和8年4月施行）等との整合】

本研究班の研究期間中である令和7年12月23日、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定指針が改訂され（令和8年4月1日施行）、女性の健康支援が一般事業主行動計画の柱の一つとして位置付けられるとともに、職場における女性の健康支援に取り組む優良企業を認定する「えるぼしプラス」（1～3段階）及び「プラチナえるぼしプラス」認定が創設された。本研究班の主要成果（厚生労働省マニュアル、5領域41項目アクションチェックリスト、女性健康アドボケイト養成プログラム等）は、改訂指針及び新認定制度の基準（女性の健康上の特性に配慮した休暇・勤務制度、配慮方針の策定・周知、相談担当者の選任等）と高い整合性を有しており、企業が改訂指針に沿った実効的な施策を立案・実装する際の標準的参照ツールとして機能する。

【成果⑤：研究班ホームページの開設による研究成果の社会還元基盤の構築】

研究班は、本研究の科学的エビデンス及び実装ツール群を国民・事業者・産業保健関係者・医療職へ広く還元するため、研究班ホームページ「事業場における女性の健康保持増進」（https://www.ryoritsu.dohcuoeh.com/closing_the_gender_gap/）を開設・公開した。本ホームページは、「一般向け（労働者本人）」「事業者向け（経営層・人事・産業保健スタッフ）」「医療職向け（産業医・健診担当医等）」の3つの利用者層別カテゴリを設け、研究班作成資材を一元的にダウンロード可能とした統合プラットフォームである。主要掲載コンテンツは、（1）厚生労働省公表の女性健康問診マニュアル2冊（事業者向け・健診機関向け）、（2）女性特有の健康課題セルフチェック（一般向け）、（3）事業場における女性の健康管理アクションチェックリスト（5領域41項目）及び解

説本、（４）事業者・管理職向けEラーニング動画10本、（５）女性健康アドボケイト養成プログラム（Eラーニング全11章+Webロールプレイシミュレーター）、（６）健診担当医用パンフレット（イラストあり／なしの2版）、（７）研究班メンバー紹介及び研究代表者からのメッセージ、（８）新着記事・お知らせ機能、である。本ホームページの開設により、改訂事業主行動計画策定指針（令和8年4月1日施行）及び「えるぼしプラス」「プラチナえるぼしプラス」認定への対応を検討する事業者並びに令和8年導入の健診追加問診への対応を進める健診機関・産業保健職が、必要な情報・ツール・教材に直接アクセスできる社会還元基盤を構築した。

【科学的成果の主要な定量的知見】

3年間にわたる大規模疫学調査により、（１）20～60歳の日本人女性労働者19,451名のうち47.1%に過多月経（SAMANTA質問票3点以上）が認められ、SAMANTAスコアの上昇とともにプレゼンティーズム有所見率比が段階的に増加すること（スコア3：PR 1.26、スコア7：PR 1.55）、（２）有職女性24,441名を対象とした健診時追加質問の妥当性検証において、「困っている」と回答した22%（5,271名）のうち88%（4,659名）が症状確認リーフレット8項目のいずれかに該当し、過多月経で特異度0.93、月経随伴症状で感度0.84、更年期症状で特異度0.90の妥当性を有すること、（３）月経のある女性労働者3,332名を対象とした分析的研究で月経随伴症状の重症度とプレゼンティーズムの間に明確な量反応関係が確認され、論文（Koh et al., J Occup Environ Med, 2024）として既に発表されたこと、（４）健康経営優良法人の女性従業員4,284名を対象としたPOS（知覚された組織的支援）分析により、相談窓口設置・対応体制構築・生理休暇取得しやすい環境整備等の施策の認知がPOSと有意な正の関係を示すこと、を定量的に明らかにした。

【結論】3年間にわたる本研究班の活動は、エビデンス（文献レビュー・事業場調査・大規模疫学調査・医学的整理）→実装ツール（アクションチェックリスト・Eラーニング教材・アドボケイト養成プログラム・健診担当医向けツール）→政策実装（厚生労働省公表マニュアル）→普及啓発活動（産業医研修・全国展開）という4段階を1つの研究班で完結させ、研究計画において期待された効果・成果を達成した。また、これら研究成果及び実装ツール群を国民並びに事業者・産業保健関係者がワンストップでアクセスできるよう、研究班ホームページ「事業場における女性の健康保持増進」（https://www.ryoritsu.dohcuoeh.com/closing_the_gender_gap/）を開設した。本ホームページは、「一般向け」「事業者向け」「医療職向け」の利用者層別に資料を整理して

公開する構成とし、女性健康問診マニュアル、セルフチェック、アクションチェックリスト、E ラーニング動画、女性健康アドボケイト養成プログラム、健診担当医用パンフレット等の研究班成果物を集約するとともに、新着情報・記事の継続的発信を開始した。本研究の独自性は、業務起因性が必ずしも明確でない女性特有の健康課題を産業保健の枠組みの中で実装可能な形に落とし込み、健診を起点とした「健診機関 - 労働者 - 専門医 - 事業者」の四者連携モデルを政策実装にまで到達させた点にある。今後は、令和 8 年 4 月施行の改訂事業主行動計画策定指針の運用及び新たに創設された「えるぼしプラス」「プラチナえるぼしプラス」認定制度の普及を支援する形で、本研究班の各成果物を活用した普及啓発活動を全国規模で継続的に展開し、開発したツール群の運用実態のフォローアップ・効果検証・改訂を通じて、女性労働者の健康保持増進と就業継続支援に資する産業保健活動の社会実装を加速していく。

研究分担者

藤野 善久（産業医科大学 産業生態科学研究所 環境疫学研究室 教授）

小田上 公法（産業医科大学 産業生態科学研究所 産業保健経営学 助教）

金城 泰幸（産業医科大学 医学部 産科婦人科学 助教）

大河原 眞（産業医科大学 医学部 公衆衛生学 准教授）

原田 有理沙（産業医科大学 医学部 両立支援科学 助教）

古屋 佑子（東海大学医学部 基盤診療学系 衛生学公衆衛生学 講師）

研究協力者

大久保 直紀（産業医科大学 産業生態科学研究所 環境疫学研究室 助教）

松浦 祐介（産業医科大学 産業保健学部 広域・発達看護学 教授）

高 すみれ（産業医科大学 産業生態科学研究所 環境疫学研究室 大学院生）

中澤 祥子（東海大学医学部 基盤診療学系 衛生学公衆衛生学 助教）

立道 昌幸（東海大学医学部 基盤診療学系 衛生学公衆衛生学 教授）

川島 恵美（株式会社 Keep Health 代表、産業医）

平良 素生（三菱ケミカル株式会社）

加藤 杏奈（花王株式会社）

簗原 里奈 (HOYA 株式会社)

絹川 千尋 (株式会社産業医システムズ 代表、産業医)

澤島 智子 (東海旅客鉄道株式会社)

松岡 朱理 (HOYA 株式会社)

渡邊 萌美 (産業医科大学 医学部 両立支援科学)

新里 なつみ (西日本新聞プロダクツ)

芳中 亮太(産業医科大学)

桑鶴 知一郎(産業医科大学)

大澤 小夜子(産業医科大学)

安永 匡志(産業医科大学)

山下 哲史(産業医科大学)

田原 有希 産業医科大学

A. 研究目的

1. 我が国における女性労働者の健康課題と社会的背景

持続可能な開発目標（SDGs）ではジェンダー平等の実現が掲げられているが、世界経済フォーラムの2022年ジェンダーギャップ指数において、我が国は教育・健康分野では国際的に高得点である一方、経済参画スコアは121位と就労上の不利益な状況が継続しており、ジェンダーギャップの解消が急務となっている。また、急速な少子高齢化を背景に生産年齢人口の減少が続いており、「女性を含めたより多くの国民が経済活動に参加する」ことが経済安全保障の観点からも要請されている。

2025年時点で15～64歳女性のうち75%が就業しており、労働人口の約46%を女性が占める。こうした中、月経困難症（有症率約47.8%）・過多月経（有病率15-30%）・月経前症候群／月経前不快気分障害・更年期障害（有症率52-63%）といった女性特有の健康課題は、女性労働者の生活の質を損なうのみならず、プレゼンティーズム（健康問題を抱えながらの就労による生産性低下）、アブセンティーズム、キャリア中断につながり得るため、個人の問題にとどまらず

職場全体で取り組むべき経営課題である。経済産業省の試算によれば、女性特有の健康課題による経済損失は年間約3.4兆円にのぼる。

2. 政策動向と本研究の位置付け

近年、女性活躍推進と女性の健康支援に関する政策動向は急速に進展している。

「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023（女性版骨太の方針2023）」（令和5年6月13日）、「経済財政運営と改革の基本方針2023（骨太の方針2023）」（令和5年6月16日閣議決定）、続く「女性活躍・男女共同参画の重点方針2024（女性版骨太の方針2024）」（令和6年6月11日）において、事業者健診（労働安全衛生法に基づく一般定期健康診断）に係る問診に月経困難症、更年期症状等の女性の健康に関連する項目を追加することが盛り込まれた。

これを受け、厚生労働省において「労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目等に関する検討会」（座長：高田礼子聖マリアンナ医科大学予防医学教室主任教授）が開催され、令和6年11月1日に中間とりまとめが公表された。続いて令和7年1月17日付け労働政策審議会建議「今後の労働安全衛生対策について」でも同様の方針が示された。研究代表者

は当該検討会の構成員（参集者）として議論を主導した立場にあり、研究班の知見を直接政策実装へと反映する機会に恵まれた。

さらに、本研究班の研究期間中である令和 7 年 12 月 23 日、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定指針が改訂され（令和 8 年 4 月 1 日施行）、女性の健康支援が一般事業主行動計画の柱の一つとして位置付けられるとともに、職場における女性の健康支援に取り組む優良企業を認定する「えるぼしプラス」「プラチナえるぼしプラス」認定が創設された。本研究班の成果は、これらの新しい政策枠組みの中で、産業保健・労働安全衛生の側からの実装基盤を提供する役割を担う。

3. 本研究に期待される効果・成果

本研究は、交付申請書において以下の期待される効果・成果を提示し、3 年間でこれを達成することを目標とした。

- ・【期待される行政的效果】女性特有の健康課題に対する産業保健活動の標準的指針を提示し、厚生労働行政（労働安全衛生法施行規則の改正検討、定期健康診断問診票の見直し、事業者向け対応マニュアルの整備

等）に資するエビデンスとツールを提供すること。

- ・【期待される学術的效果】我が国における女性労働者の月経・更年期関連症状とプレゼンティーズム・アブセンティーズムとの関連を大規模データで定量的に明らかにし、職場における支援策と知覚された組織的支援（POS）との関係性を実証する科学的エビデンスを国際誌に発信すること。
- ・【期待される社会的効果】事業者（特に中小企業）が現場で活用可能なアクションチェックリスト、E ラーニング教材、相談体制モデル等を提供することにより、女性労働者の就業継続支援を促進し、女性活躍推進及び労働市場全体の生産性向上に資すること。
- ・【期待される現場実装効果】産業医・産業保健職・健診担当医・管理職・人事担当者・同僚（アドボケイト）といった多層的なステークホルダーに対する教育プログラムを整備し、現場の知識・スキル不足を解消することで、健康課題を抱える女性労働者が安心して相談・支援を求められる職場環境を実現すること。

これらの期待された効果・成果を 3 年計画の中でいかに達成したかについて、

本報告書の C 節（研究結果）及び D 節（考察）に詳細を記述する。結論として、本研究班は当初の期待を上回る水準で全ての効果・成果を達成し、特に行政検討会への参集者としての関与、厚生労働省マニュアル（健診機関向け・事業者向け）の原案作成、研究班作成資材を用いた全国規模での普及啓発活動の開始、改訂事業主行動計画策定指針との整合という 4 つの柱において、研究班の知見を行政施策・現場実装にまで結びつけることに成功した。

B. 研究方法

本研究は 3 年計画（令和 5～7 年度）で、以下の 5 つの主研究を企画した。

- ・主研究 1：研究統括及び女性特有の事情と就労の配慮の在り方について
- ・主研究 2：事業場調査
- ・主研究 3：女性労働者調査
- ・主研究 4：女性労働者における医学的問題点の整理及び学会・研究班らとの連携
- ・主研究 5：E ラーニングの作成および事業場アクションチェックリストおよび産業保健活動の確立に向けた提言の作成

3 年間の各年度において、主研究を構成する分担研究を以下のとおり実施した。

1. 令和 5 年度（初年度）：基盤構築フェーズ

初年度は、その後 2 年間の研究展開の基盤を構築するため、主に以下の 5 つの分担研究を実施した。

- ・分担研究 1：更年期症状に対して職場が取り組むべき支援や配慮に関する文献レビュー（主研究 1・2、原田）
- ・分担研究 2：事業場における女性の健康管理に関する質的調査及び質問紙調査票の作成（主研究 2、立石・藤野）
- ・分担研究 3：職場における女性の健康保持増進に向けた基礎的疫学調査（主研究 3、大河原・藤野）—5,626 名の女性労働者を対象とした層化サンプリング調査
- ・分担研究 4：職場における女性の健康保持増進に向けた大企業における労働者調査（主研究 3、小田上）—健康経営優良法人を中心とした 24,237 名（女性 5,005 名）対象の予備調査
- ・分担研究 5：産婦人科受診のためのセルフチェックツールの開発（主研究 4、金城）—5 疾患群対象、6 症状分類、18 質問の原案作成

2. 令和6年度（2年度）：分析・ツール開発フェーズ

2年度目は、初年度の調査結果の分析的研究と、現場実装ツールの原案作成を進めた。

- ・分担研究1：更年期症状に関する文献スコーピングレビューの体系化（原田）—PubMed 検索 1,128 件から 49 件選抜、3 テーマ分類（職場が取るべき支援策、特に支援が必要な症状、特に支援が必要な対象）
- ・分担研究2：事業場における女性の健康管理に関する質的調査（立石・藤野）—複数企業の人事・産業保健担当者へのヒアリング、4 側面（施策、阻害要因、促進要因、困難事項）で整理
- ・分担研究3：日本の女性労働者における月経随伴症状とプレゼンティーズムとの関連（大河原・藤野）—月経のある 3,332 名で量反応関係を確認、論文発表（Koh et al., J Occup Environ Med 2024）
- ・分担研究4：職場における女性の健康に関する施策と知覚された組織的支援との関係性（小田上）—9 社 4,284 名のマルチレベル分析

・分担研究5：健康診断の担当医に向けた女性の健康課題に対する対応ツールの開発（金城・松浦）—4 疾患群対象、4 要素構成のツール原案作成

・分担研究6：女性の健康管理に関する職場のEラーニングコンテンツ作成に関する研究（古屋）—情報サイト調査と専門家ヒアリング、コンテンツ作成方針の確定

また、本年度に5領域41項目の女性の健康管理アクションチェックリスト原案、症状別職場配慮集（10 症状程度・約5項目）、更年期障害ケーススタディ（仮想シナリオ案）の3つの実装ツール原案を作成した。

3. 令和7年度（最終年度）：実装・政策反映・普及啓発フェーズ

最終年度は、これまでの知見を統合した実装ツールの完成と、行政施策への直接反映、並びに普及啓発活動の開始を中心とした。

- ・分担研究1：女性の健康課題についての疫学調査の分析（大河原・藤野・大久保）—n=19,451 の過多月経・プレゼンティーズム関連分析
- ・分担研究2：健診時に案内する女性の健康課題についての質問と症状確

認に関する分析（大河原・藤野・大久保）—n=24,441 のリーフレット
妥当性検証

- ・分担研究 3：健康診断の担当医に向けた女性の健康課題に対する対応ツールの開発②（金城）—健診担当医向けパンフレット完成
- ・分担研究 4：女性の健康管理に関する職場の E ラーニングコンテンツ作成（古屋）—管理職等向け動画 10 本完成
- ・分担研究 5：同僚女性を支援する女性健康アドボケイト養成プログラムの開発（立石）—E ラーニング全 11 章＋Web シミュレーター＋統合ポータル完成
- ・分担研究 6：産業医を対象としたアクションチェックリストを用いた女性の健康管理研修プログラムの受容性及び適用可能性の検討（立石）—3 会場・181 名の産業医研修評価
- ・分担研究 7：女性特有の健康課題に係る健診機関及び事業者向け実施マニュアルの作成に関する研究（立石）—厚生労働省マニュアル 2 冊の原案作成・公表
- ・分担研究 8：事業場における女性の健康管理に関する事業場調査（立石・藤野・大久保）—英国規格 BS 30416 を参考とした質問紙を用い、

機縁法により 14 府県 203 事業所を対象に実態調査を実施（2024 年 12 月～2025 年 3 月）

4. 行政検討会への参集と政策反映プロセス

研究代表者は、厚生労働省「労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目等に関する検討会」（令和 6 年度開催、計 11 回）のうち、女性特有の健康課題に関する議論が行われた 4 回（第 4 回：令和 6 年 6 月 21 日、第 5 回：令和 6 年 7 月 19 日、第 6 回：令和 6 年 8 月 21 日、第 8 回：令和 6 年 10 月 18 日）に参集者として関与し、研究班の知見を踏まえた助言を行った。これら検討会での議論及び中間とりまとめ（令和 6 年 11 月 1 日）・建議（令和 7 年 1 月 17 日）を踏まえ、研究班が中心となって厚生労働省マニュアルの原案（健診機関向け・事業者向け各 1 冊）を作成し、検討会事務局（厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課）との計 6 回の協議及び検討会構成員 10 名からのフィードバックの専門家合意形成手続きによる反映を経て完成させた（令和 8 年 1 月 19 日厚生労働省より公表）。

5. 普及啓発活動の方法

研究班作成資材（5 領域 41 項目アクシ

ョンチェックリスト、解説本、管理職向けEラーニング動画10本、女性健康アドボケイト養成プログラム、健診担当医向けパンフレット等）を活用し、令和7年度に札幌市産業医協議会2回（令和7年8月、令和7年10月）及び熊本県（令和7年中、医師会研修1回）の計3会場で産業医研修を実施した。研修は約90分で「講義（45分）→アクションチェックリストを用いたグループ討議（35分）→年間衛生計画への落とし込み（10分）」の3部構成とし、合計181名の産業医からアンケート（属性・研修評価4項目・チェックリスト項目選択・自由記述）を収集した。

6. 既往研究及び関連研究班との連携

本研究は、研究代表者らが蓄積してきた治療と仕事の両立支援に関する一連の研究（労災疾病研究「両立支援パスガイドの作成」「復職ガイダンス」、厚生労働科学研究「意見書研修（20JA0601）」、労災疾病研究「中小企業の両立支援（19JA1004）」等）の知見を最大限に活用した。とくに、症状別配慮集の作成においては意見書研修の成果を基盤としている。また、厚生労働科学研究費・女性の健康の包括的支援政策研究事業「性差

にもとづく更年期障害の解明と両立支援開発の研究（22FB1001、研究代表者：徳島大学・安井敏之）」とは継続的に連携を行い、整合性のとれた知見の発信を可能とした。

7. 倫理的配慮

本研究のうち女性労働者調査（分担研究3）については、産業医科大学倫理委員会の承認を受けて実施した（承認番号：ER23-036、ER25-065）。事業場調査（分担研究2）についても、所属機関の倫理委員会の承認を得たうえで実施した。マニュアル作成研究（分担研究7）は、公開された検討会資料及び議事録、並びに研究班の既存分担研究知見を基に文書を作成するものであり、新たな個人情報収集を伴わない。マニュアル本文では、女性の健康問診の回答が個人情報として保護されること、健診機関から事業者への直接提供を行わないこと、集計情報を提供する場合の本人意思確認手続きを明記し、個人情報保護法及び労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針（平成30年公示第1号）の遵守を一貫した方針とした。

C. 研究結果

3年間の研究成果を、5主研究の枠組みごとに以下のとおり統合的に報告する。各分担研究の詳細は、別途作成された5本の分担総合研究報告書を参照されたい。

1. 主研究1：研究統括及び女性特有の事情と就労の配慮の在り方

(1) 文献レビュー（スコーピングレビュー）

PubMedを用いた検索で1,128件の文献を収集し、選抜により49件を精査した。研究の種類は横断研究20件、質的研究10件、RCT3件、RCT以外の介入研究3件、コホート研究3件、混合研究3件、その他7件であった。更年期症状に対して職場が取り組むべき支援や配慮に関する知見を3つのテーマに分類した。

- ・【職場が取るべき支援策】更年期ポリシーの策定または健康ポリシーへの包含、産業保健体制・メンタルヘルス対策支援の強化、Presenteeismの評価、休みを取りやすい勤務形態や制度、騒音・換気等の作業環境改善、トイレや更衣室などのリフレッシュ空間の拡充、健康増進プログラム、管理職教育、当事者教育、経験を共有できるツールや研修、オープンに議論できる雰囲気・組織風土。

- ・【特に支援が必要な症状】重度な症状、症状が多い、ホットフラッシュ、疲労、激しい頭痛、メンタルヘルス不調、神経多様性等。
- ・【特に支援が必要な対象】女性管理職、燃え尽き症候群リスク、ワークライフバランスが悪い、健康に関する自己評価が低い、仕事への不安・不満、経済的困窮、作業内容・職種、交代制勤務、通勤時間、特定の時期。

(2) 行政検討会への参集者としての関与（令和6年度）

研究代表者は、厚生労働省「労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目等に関する検討会」（計11回）のうち、女性特有の健康課題が議論された第4回・第5回・第6回・第8回の4回に参集者として関与し、研究班の知見を踏まえた助言を行った。本研究の事業場調査では、男性上司の理解不足や知識不足、セクシュアリティへの配慮過剰によるコミュニケーション困難が利用阻害要因として示され、労働者調査では月経随伴症状や更年期症状の重症度がプレゼンティズムと強く関連することが定量的に示された。これらの知見は、検討会報告書（令和6年11月中間とりまとめ）の論点形成及び令和7年1月の労働政策審議会

建議「今後の労働安全衛生対策について」の内容形成に直接的に貢献した。

（３）厚生労働省マニュアル２冊の作成と公表（令和７年度）

検討会中間とりまとめ及び労働政策審議会建議を踏まえ、研究班は政策実装研究（implementation research）の枠組みに従って２冊のマニュアル原案を作成した。

「女性特有の健康課題に関する問診に係る健診機関実施マニュアル～健診機関向け～」（全２５頁）の構成：

- ・マニュアルのねらい、基本情報（４疾患群：月経困難症、過多月経症、月経前症候群（PMS／PMDD）、更年期障害）
- ・対応方法（全体像・基本的考え方・実施体制・当日の流れ・受診者への情報提供・受診勧奨・事業者への相談に係る助言）
- ・Q&A（受診者向け及び健診機関スタッフ向け計１５問）
- ・巻末資料（受診者に手交するリーフレット例（症状チェックリスト８項目）、参考になる支援機関等の一覧）

「女性特有の健康課題に関する問診を活用した女性の健康管理支援実施マニュアル～事業者向け～」（全２１頁）の構成：

成：

- ・マニュアルのねらい、基本情報（４疾患群の概要）
- ・基本的な考え方（共通フローチャート、留意事項：健康課題への正しい理解、労働安全衛生上の位置付け、自発的な健康管理の促進、個人情報の保護）
- ・方針決定から相談体制の整備まで（基本方針表明、衛生委員会等での労使話し合い、管理職・全従業員研修、相談体制の整備、支援制度の整備）
- ・専門医を受診した労働者からの相談対応（３段階：相談・申出、業務上の支障と配慮の検討、支援の実施とフォローアップ）
- ・職場環境の改善（健診機関との連携・集計情報の活用、職場改善、症状群別配慮選択肢）
- ・Q&A（計８問）、参考資料（労働者・事業者が利用できる支援制度・支援機関・支援サイトの一覧）

両マニュアルは令和８年（２０２６年）１月１９日付で厚生労働省より公表された（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36255.html）。本マニュアルは「健診機関・労働者・専門医・事業者」の四者連携モデルを政策実装の枠組みとして提示し、業務起因性が必ずしも明確でない

女性特有の健康課題を労働安全衛生のスキームで取り扱う新しい枠組みを構築した。

2. 主研究 2：事業場調査

複数企業の人事・産業保健担当者を対象とした半構造化インタビューを実施し、その内容を施策・阻害要因・促進要因・困難事項の 4 側面で整理した。

- ・【施策】生理休暇（運用に差、有休で代替も）、啓発活動（E ラーニング、セミナー）、相談窓口（女性産業医による窓口の支援姿勢効果）、休憩スペース、その他配慮（生理用品常備、時間単位年休等）。
- ・【阻害要因】男性上司の理解不足・コミュニケーション困難（知識不足、セクハラ懸念）、制度認知度不足・利用への心理的抵抗、業務特性や人員不足による制約、生理休暇無給等の経済的負担、健康情報のプライバシーと収集困難、既存の私傷病扱いや評価との整合性。
- ・【促進要因】DEI 推進・女性活躍への意識向上、経営層・人事の理解と協力、個別状況への配慮（相談窓口、在宅、介護等柔軟対応）、外部情報・他社事例からの刺激、啓発活動による知識向上、有休制度のセー

フティネット機能、プレゼンティーズム改善への着目。

- ・【困難事項】女性特有不調に特化した休暇や手厚い配慮の制度化（公平性・人員懸念）、健康診断での詳細問診と事後措置の義務化（プライバシー、効果疑問）、製造現場等の作業工程・人員配置の抜本的見直し（コスト、効率）、男性向け詳細教育の義務化（デリケートさ、価値観介入の限界）。

また、これらの知見をもとに、その後の女性労働者調査における質問項目を確定させた。本知見は、行政検討会における助言の主要根拠の一つとなり、また厚生労働省マニュアル（特に事業者向けマニュアルの「方針決定から相談体制の整備まで」「相談対応」「職場環境の改善」の各章）の論拠としても活用された。

令和 7 年度：14 府県 203 事業所を対象とした事業場調査

上記ヒアリング調査の結果及び開発した質問紙を踏まえ、令和 7 年度には英国規格協会（BSI）BS 30416「Menstruation, menstrual health and menopause in the workplace」を参考とした事業場向け質問紙を作成し、機縁法を用いて健康診断機関の協力のもと、14 府県 203 事業所を対象とした紙面個別記

入式の事業場調査を実施した（調査期間：2024年12月～2025年3月）。調査項目は、相談・教育体制、服装・制服、体温管理、更衣・休憩のための施設・設備、生理用品の準備状況等の多面的な実態把握を目的とした。

- ・【調査対象の概要】事業所規模は100～999人が52.2%、10～99人が36.0%、1,000人以上が9.9%、10人未満が2.0%と中小規模事業所が中心。女性従業員の職務内容はデスクワークが52.2%と最多。健康経営に取り組んでいると回答した事業所は46.3%、制服を採用している事業所は68.0%。
- ・【相談・教育体制】健康全般に関する相談窓口を設置している事業所は70.9%と整備が進む一方、女性労働者向けの女性の健康に関する教育を実施している事業所は39.4%、男性労働者向けは24.6%、管理職向けは17.7%にとどまり、特に管理職教育の遅れが顕著。女性の健康を話し合う会議や委員会を設置している事業所も19.7%と低水準。
- ・【服装・制服】制服を採用している事業所のうち、ゆったりとして通気性・伸縮性のある制服の採用は75.4%、寒暖差に応じた調整（カーディガン・ブランケット使用許可

等）は89.9%、季節に応じた制服の種類の準備は79.7%と体温調整面の配慮は進む一方、汗や経血が目立たない素材・色調への配慮は58.0%、汚損時に備えた予備の制服の準備は62.3%にとどまり、突発的な体調変化への対応に課題。

- ・【施設・設備】女性専用の更衣室を設置している事業所は84.2%と高水準であった一方、女性専用の休憩できる場所を設置している事業所は45.8%にとどまった。女性労働者数の規模を問わず（10人未満42%、10～100人未満48%、100人以上44%）、女性専用休憩スペースの整備が遅れている実態が明らかとなった。
- ・【生理用品】生理用品を社内の売店等で購入できる事業所は12.8%、社内で備蓄している事業所は17.7%にとどまり、月経に伴う突発的な状況への支援は十分ではない実態が明らかとなった。

これらの結果は、事業場における女性の健康管理について、相談窓口や女性専用更衣室等の基本的設備の整備は概ね進む一方で、教育体制（特に管理職教育）、女性専用休憩スペース、予備の制服、生理用品の備蓄等、国際的基準（BS 30416等）と比較しても包括的支援に課題が残

ることを定量的に示している。本知見は、本研究班開発の5領域41項目アクションチェックリストにおける優先施策設定の根拠の一つとなるとともに、厚生労働省事業者向けマニュアルの「職場環境の改善」章の論拠としても活用された。なお、本研究成果は第35回産業衛生学会全国協議会において学会発表した。

3. 主研究3：女性労働者調査

(1) 令和5年度：基礎的疫学調査 (5,626名解析)

インターネット調査会社のパネルモニターを用い、就業中の18～69歳の女性労働者を対象とした層化サンプリング調査を実施した。基本属性・家族構成・仕事の状況・作業内容と頻度・職業性ストレス簡易調査票（BJSQ）・健康状態・WFun・K6・MDQに基づく月経随伴症状・医療機関受診状況・雇用への影響等を評価した。

- ・月経のある3,332名のうち36.4%が月経困難症や月経前症候群を経験。
- ・プレゼンティーズム（5日以上）9.8%、WFun 21点以上の労働機能障害16%、K6 13点以上の重度ストレス14%。
- ・「支援や配慮が必要だが受けられていない」と回答：介護との両立、こ

ころの健康、不妊治療がそれぞれ3割強で最多。

- ・月経関連の医療機関受診（過去含む）24%、定期受診10%。更年期関連（40歳以上）受診12%、定期受診4%にとどまる。

(2) 令和6年度：月経随伴症状とプレゼンティーズムの分析的研究（3,332名）

月経のある女性労働者を対象とした分析で、6項目の月経随伴症状すべてにおいて、症状の重症度とプレゼンティーズム（WFun ≥ 21 ）との間に明確な量反応関係が確認された（年齢調整解析・多変量解析のいずれも p for trend < 0.001 ）。例：集中力・判断力・注意力低下が「とてもひどい」群では多変量調整済 PR 2.95（95%CI: 2.12-4.11）。重度症状群におけるプレゼンティーズム発生率は36%で、日本人労働者全体平均（約20%）を大きく上回った。本研究成果は Journal of Occupational and Environmental Medicine に発表された（Koh S, Okawara M, Hirashima K, Kuwazuru T, Yamashita S, Ohkubo N, Tateishi S, Fujino Y. Association of Menstrual-related Symptoms and Presenteeism: A Cross-sectional Study of Working Women in Japan. doi:

10.1097/JOM.00000000000003340)。

(3) 令和7年度：過多月経・健診時追加質問の検証研究

【過多月経分析 (n=19,451)】20～60歳の日本人女性労働者を対象に、SAMANTA 質問票（日本語版）を用いて過多月経（HMB）とプレゼンティーズム（WFun ≥ 21 ）との関連を評価した。47.1%にHMBが認められ、SAMANTAスコアの上昇とともにプレゼンティーズム有所見率比が段階的に増加した（スコア3：PR 1.26、95%CI 1.18-1.34；スコア7：PR 1.55、95%CI 1.44-1.67）。本知見は、HMBが女性労働者の生産性に与える影響を国内大規模データで定量的に示した初の報告であり、職場介入の必要性に関する強固な根拠となる。

【健診時追加質問・リーフレット妥当性検証 (n=24,441)】2025年12月実施の有職女性 27,480名（除外後解析対象 24,441名）対象のウェブ匿名横断調査により、令和8年導入の健診追加質問及びリーフレット症状確認票（8項目）の妥当性を検証した。「困っている」と回答した 5,271名（22%）のうち 4,659名（88%）がリーフレット8項目のいずれかに該当した。リーフレット項目の感度・特異度は、過多月経（SAMANTA 3点以上）：感度 0.53・特異度 0.93、月経

随伴症状：感度 0.84・特異度 0.64、更年期症状（MRS 中等度以上）：感度 0.46・特異度 0.90 であり、健診の場における簡便なスクリーニングとして有用性が確認された。

(4) 大企業労働者調査

【令和5年度：予備調査（24,237名、女性 5,005名）】健康経営優良法人を中心とした大企業の労働者を対象に、K6・ワーク・エンゲイジメント（UWES-3）・知覚された組織的支援（POS）・WFun を評価。年代別 POS 分析では、男性の POS は年代によって大きく変化しないが、女性の POS は年代が増す毎に低下し、40代以降は男性より低い傾向を示した。

【令和6年度：POS分析（4,284名、9社）】マルチレベル分析（線形混合効果モデル）により、女性の健康関連施策のうち以下の施策の認知が POS スコアと有意な正の関係を示した。

- ・従業員や保健師等による女性の健康専門の相談窓口の設置（係数 0.15、 $p < 0.001$ ）
- ・女性特有の健康関連課題に対応可能な体制の構築（係数 0.22、 $p < 0.001$ ）

- ・妊婦健診等の母性健康管理のためのサポートの周知徹底（係数 0.17、 $p<0.001$ ）
- ・生理休暇を取得しやすい環境の整備（係数 0.23、 $p<0.001$ ）
- ・婦人科健診・検診の受診に対する就業時間認定や有給特別休暇付与（係数 0.11、 $p=0.01$ ）

これらは、職場が単に施策を整備するだけでなく、それを従業員に認知させ・利用しやすい環境とすることが、組織への信頼感や安心感の醸成につながることを示唆する。

4. 主研究 4：女性労働者における医学的問題点の整理及び連携

3 年間にわたり、就労世代女性の健康課題に対応する医学的支援ツール群を段階的に開発した。

- ・【令和 5 年度】産婦人科受診のためのセルフチェックツール原案（労働者本人向け、5 疾患群対象、6 症状分類、計 18 質問）。臨床産婦人科医 9 名へのインタビューに基づき、非医療職が用いることを想定して平易な言葉で構成。
- ・【令和 6 年度】健診担当医向け対応ツール原案（4 疾患群：月経困難症・過多月経症・月経前症候群・更

年期障害）。産婦人科医 2 名・健診医 4 名へのインタビューに基づき、4 要素構成（症状確認の問診、想定疾患群の提示、対処・治療方法の概略、相談窓口情報）で開発。

- ・【令和 7 年度】健診担当医向け事前学習パンフレット完成。「女性特有の健康課題を健康診断で扱う背景」「健診担当医の役割」「女性特有の健康課題とは？」「対応時の注意点」の 4 項目構成。月経周期とホルモン分泌の図、年齢によるエストロゲン・プロゲステロン変動の図、症状から想定される病態のフローチャートを盛り込んだ。健診担当医の役割を「診断や紹介状発行」ではなく「気づきの促進と医療機関へのアクセス支援」と明確化することで、産婦人科を専門としない医師の現場負担を軽減した。

これらのツールは、令和 8 年（2026 年）から導入される一般健康診断問診票への女性の健康課題に関する質問追加と直接連動する形で整備されており、健診を起点とした女性労働者の早期気づき・受診勧奨・職域連携モデルの基盤となる。

また、関連研究班との連携として、厚生労働科学研究費・女性の健康の包括的支援政策研究事業「性差にもとづく更年期障害の解明と両立支援開発の研究

(22FB1001、研究代表者：徳島大学・安井敏之)」と継続的に情報共有を行い、整合性のとれた知見の発信を可能とした。

5. 主研究5：Eラーニング・アクションチェックリスト・提言の作成

(1) 女性の健康管理アクションチェックリスト（5領域41項目）

英国規格協会（BSI）のガイドライン PAS 6553、国際的なスコーピングレビュー、及び国内のエキスパートオピニオンを基盤として、5領域41項目の女性の健康管理アクションチェックリストを開発した。5領域の内訳は、（1）組織文化・啓発（8項目）、（2）方針・制度（15項目）、（3）相談・支援体制（4項目）、（4）職場環境整備・物理的調整（8項目）、（5）働き方・柔軟性（6項目）である。本チェックリストは、産業医が安全衛生委員会で「何を、どの順で提案するか」を支援する具体的ツールとして機能する。

(2) 管理職向けEラーニング動画10本

管理職・人事労務担当者・産業保健スタッフを対象とした研修コンテンツとして、1本5分程度のEラーニング動画10本を作成した。9項目（①なぜ事業場で

女性の健康管理を行うのか？、②女性健康課題に関する医学的な基礎知識、③健康課題が業務パフォーマンスに与える影響、④関連する法令と企業の安全配慮義務、⑤利用可能な会社制度や相談窓口に関する情報、⑥相談体制の整備、⑦事業場内の連携、⑧医療機関との連携、⑨自企業の現状の把握のススメ）について、興味のない労働者にも視聴してもらえるよう短時間化を徹底した。

(3) 女性健康アドボケイト養成プログラム

これまでの調査で「同僚女性に対する相談のしやすさ・解決のしやすさは、専門医・産業医・産業保健師による支援よりも高い」との知見を踏まえ、同僚女性を「女性健康アドボケイト」として位置付け養成する革新的プログラムを開発した。

・Eラーニング教材：Chapter0「なぜ、今必要なのか」からChapter10「繋ぎ先と最初の一步」までの全11章。各章は約5分程度、講座全体で1時間程度。アドボケイトの役割を「傾聴」と「情報提供」に明確に限定し、診断や抱え込みを避けて専門職へ確実につなぐことを徹底。無意識の偏見への気づきを促す内容を含む。

- ・ ロールプレイ Web シミュレーター：相談場面を模した対話シナリオの中で、傾聴・情報提供・専門職へのつなぎといったアドボケイトの行動を選択し、自身の対応の適切性についてフィードバックを得られる仕組み。

- ・ YouTube プレイリスト公開：
https://youtube.com/playlist?list=PL9kRdyPoJLJmv5-7H_ai-OWUcqvQbW97n

- ・ シミュレーター公開 URL：
<https://manopause-adobocate-sim-v2.netlify.app/>

- ・ 統合ポータル：研究班運営の女性健康管理ホームページ内にアドボケイトトレーニング専用ページを設置。

（４）症状別配慮集・更年期障害ケーススタディ

令和 6 年度に、両立支援カードを参考に、女性の健康問題に関する職場での具体的配慮内容を症状別（更年期症状、PMS、月経困難症等 10 症状）に整理した症状別配慮集（各症状について約 5 項目）を作成した。例：ホットフラッシュへの対応として服装自由化や空調の柔軟運用、集中困難への対応として業務の分割・在宅勤務の許容など。本配慮集のベースは厚生労働科学研究「意見書研修

（20JA0601）」の成果である。さらに、更年期症状を抱えた女性が産業保健職や上司と連携して就業継続を実現した支援プロセスを再構成した仮想シナリオ（更年期障害ケーススタディ）も作成した。

（５）産業医研修プログラムの開発と評価

5 領域 41 項目アクションチェックリストを用いた産業医向け研修プログラム（約 90 分、講義＋グループ討議＋年間衛生計画への落とし込みの 3 部構成）を開発し、令和 7 年度に札幌市産業医協議会 2 回・熊本県医師会研修 1 回の計 3 会場で実施した。合計 181 名の産業医からアンケート回答を得た。

研修評価では、わかりやすさ 88.0%、推進方法の理解 97.0%、実践可能性 90.3%、推進意欲 92.7%といずれも高い肯定的評価が得られた。アクションチェックリストの選択率上位項目（多様性の尊重 49.4%、休憩環境の整備 49.4%、女性の健康専門の相談窓口の設置 48.9%）は 3 会場で類似した構成を示し、本ツールが地域・対象を超えて一定の適用可能性を有することが予備的に支持された。参加者は医師歴中央値 33 年・産業医歴中央値 8 年と嘱託産業医を多く含む集団であった可能性が高く、嘱託産業医を経由した中小規模事業場への普及戦略の有効

性を支持する所見が得られた。

(6) 研究班ホームページの開設と統合プラットフォームの構築

本研究班で開発した実装ツール群（厚生労働省マニュアル2冊、5領域41項目アクションチェックリスト及び解説本、管理職等向けEラーニング動画10本、女性健康アドボケイト養成プログラム（Eラーニング全11章+Webロールプレシミュレーター）、健診担当医用パンフレット、女性特有の健康課題セルフチェック等）を、利用者がワンストップでアクセス・ダウンロードできる統合プラットフォームとして、研究班ホームページ「事業場における女性の健康保持増進」（URL：https://www.ryoritsu.dohcuoeh.com/closing_the_gender_gap/）を開設・公開した。サイト構成は、トップページに研究班からのメッセージ及び主要コンテンツへの導線を配置し、資料セクションを「一般向け」「事業者向け」「医療職向け」の3つの利用者層別カテゴリに整理した。さらに、新着情報・記事機能により、研究成果の更新・追加・関連政策動向（改訂事業主行動計画策定指針、「えるぼしプラス」認定、令和8年導入の健診追加問診等）を継続的に発信する運用基盤を構築した。本ホームページの開設

は、研究班作成資材の社会還元・普及啓発の中核チャネルとして機能し、産業医研修等のオフライン普及啓発活動と相補的にカバレッジを拡大する役割を担う。本ホームページの運用は研究期間終了後も継続し、運用実態（アクセス数、ダウンロード数、利用者層）のモニタリングを通じて、令和8年度以降の全国規模での普及戦略の基盤となる。

D. 考察

1. 交付申請書記載の期待される効果・成果の達成度評価

本研究班は、3年間にわたる活動を通じて、交付申請書に記載した期待される効果・成果を達成した。以下、4つの観点から達成度を整理する。

(1) 期待される行政的効果の達成

当初、本研究は「女性特有の健康課題に対する産業保健活動の標準的指針を提示する」ことを期待される行政的効果として掲げた。実際には、これを大きく超える成果として、以下を達成した。

- ・研究代表者が厚生労働省「労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目等に関する検討会」の参集者として、女性特有の健康課題が議論された4回（第4～6回、第8回）に

関与し、研究班の知見をもとに具体的助言を行ったこと。

- ・ 検討会報告書（令和 6 年 11 月中間とりまとめ）及び令和 7 年 1 月の労働政策審議会建議の内容形成に直接かつ実質的に貢献したこと。
- ・ 検討会及び建議を受けて研究班が作成した「健診機関向け実施マニュアル」（全 25 頁）及び「事業者向け実施マニュアル」（全 21 頁）が、令和 8 年 1 月 19 日付で厚生労働省より公表されたこと。
- ・ 両マニュアルが「健診機関 - 労働者 - 専門医 - 事業者」の四者連携モデルを政策実装の枠組みとして提示し、業務起因性が必ずしも明確でない女性特有の健康課題を労働安全衛生のスキームで取り扱う新しい枠組みを構築したこと。

これらは、研究班の知見が「指針」レベルにとどまらず、厚生労働省が公表する具体的な実施マニュアルとして政策実装にまで到達したことを意味し、当初の期待を大きく上回る達成である。

（2）期待される学術的効果の達成

当初、本研究は「我が国における女性労働者の月経・更年期関連症状とプレゼンティーズム・アブセンティーズムとの関連を大規模データで定量的に明らかに

する」ことを学術的効果として掲げた。3 年間で以下の知見を得た。

- ・ 月経のある女性労働者 3,332 名における月経随伴症状とプレゼンティーズムの量反応関係の確認（Koh et al., J Occup Environ Med 2024 として発表）。
- ・ 20～60 歳の日本人女性労働者 19,451 名における過多月経有病率 47.1%、SAMANTA スコアとプレゼンティーズム有所見率比の段階的關係（スコア 3：PR 1.26、スコア 7：PR 1.55）の解明。
- ・ 有職女性 24,441 名を対象とした健診時追加質問・リーフレット症状確認票の妥当性検証。
- ・ 健康経営優良法人の女性従業員 4,284 名を対象とした女性健康関連施策と POS との関係性のマルチレベル分析。

これらは、女性労働者の健康課題と就業パフォーマンスの関連に関する我が国最大規模のエビデンスであり、引き続き国際誌への論文発表を進めていく予定である。

（3）期待される社会的効果の達成

当初、本研究は「事業者が現場で活用可能なアクションチェックリスト、E ラーニング教材、相談体制モデル等を提供

すること」を社会的効果として掲げた。3年間で以下を達成した。

- ・ 5 領域 41 項目のアクションチェックリスト及び解説本（全項目に詳細解説・実装ヒント・エビデンスを付記）の完成。
- ・ 管理職・人事・産業保健スタッフ向け E ラーニング動画 10 本（各 5 分程度）の完成・公開。
- ・ 女性健康アドボケイト養成プログラム（E ラーニング全 11 章＋ロールプレイ Web シミュレーター＋統合ポータル）の完成・公開。
- ・ 健診担当医向け対応ツール（パンフレット）の完成。
- ・ 症状別職場配慮集（10 症状程度）及び更年期障害ケーススタディの作成。
- ・ これらの資材を活用した産業医研修の 3 会場・181 名規模での実施と高い肯定的評価（理解度 97%、推進意欲 93%）の獲得。

特筆すべきは、研究期間中に普及啓発活動を開始し、現場のニーズに即した形で資材の有用性を確認できたことである。これは、当初の期待であった「ツールの提供」を超えて、「ツールの提供＋実装＋評価」までを研究期間内に達成したことを意味する。

（４）期待される現場実装効果の達成

当初、本研究は「産業医・産業保健職・健診担当医・管理職・人事担当者・同僚（アドボケイト）」といった多層的なステークホルダーに対する教育プログラムを整備する」ことを現場実装効果として掲げた。3年間で以下を達成した。

- ・ 産業医向け：5 領域 41 項目アクションチェックリスト＋研修プログラム（90 分、3 部構成）
- ・ 健診担当医向け：4 疾患群対応ツール＋事前学習パンフレット
- ・ 管理職・人事向け：E ラーニング動画 10 本（5 分×10）
- ・ 同僚（アドボケイト）向け：E ラーニング全 11 章＋ロールプレイ Web シミュレーター
- ・ 労働者本人向け：セルフチェックツール（5 疾患群対象、18 質問）
- ・ 事業者向け：厚生労働省マニュアル（全 21 頁）
- ・ 健診機関向け：厚生労働省マニュアル（全 25 頁）

当初想定された全ての対象者層について教育プログラムを整備するとともに、「同僚（アドボケイト）」という新たな役割を発掘し、養成プログラムを開発した点は、研究計画当初には明示されていなかった革新的成果である。

これらの情報を、広く国民・事業者・産業保健関係者が容易にアクセスできることが重要である。このことを踏まえ、研究班ホームページ「事業場における女性の健康保持増進」を開設し、ワンストップでのアクセスが可能な統合プラットフォームを構築した。本ホームページは、「一般向け（労働者本人）」「事業者向け（経営層・人事・産業保健スタッフ）」「医療職向け（産業医・健診担当医等）」の3つの利用者層別カテゴリで研究班作成資材を体系的に整理・公開する構成とし、女性健康問診マニュアル2冊（事業者向け・健診機関向け）、女性特有の健康課題セルフチェック、5領域41項目アクションチェックリスト、事業者・管理職向けEラーニング動画10本、女性健康アドボケイト養成プログラム（Eラーニング全11章+Webロールプレイシミュレーター）、健診担当医用パンフレット等を一元提供する。さらに、新着情報・記事機能を通じて、研究成果の追加・関連政策動向（改訂事業主行動計画策定指針、「えるばしプラス」認定、令和8年導入の健診追加問診等）を継続的に発信する運用基盤とし、研究期間終了後も長期的に研究成果を社会へ還元する仕組みを整備した。URL：https://www.ryoritsu.dohcuoeh.com/closing_the_gender_gap/

2. 本研究の独自性と政策実装モデルとしての意義

本研究の独自性は、以下の3点に集約される。

第一に、業務起因性が必ずしも明確でない女性特有の健康課題を、産業保健の枠組みの中で実装可能な形に落とし込んだ点である。従来、職場における健康課題への対応は、業務起因性が明らかな疾患（職業病）と、業務との関連が乏しい一般的な疾病（私傷病）の二分法で整理されてきた。しかし、女性特有の健康課題は、業務起因性が明確でない一方で就業上の支障は確実に存在し、この二分法に収まらない領域である。本研究は、業務起因性の有無に関わらず就業上の支障への対応は産業保健の重要な役割であるとの立場に立ち、本人の自発的な健康管理を中核としつつ、専門医の診断書を介在させることで個人情報保護と職場配慮を両立させた。これは「治療と就業の両立支援指針」の枠組みを応用しつつ、健診機関を起点とした気づきの仕組みを組み合わせた新しいモデルである。

第二に、エビデンス（分担研究1～4）→実装ツール（分担研究5）→政策実装（厚生労働省公表マニュアル）→普及啓発活動（産業医研修）という4段階を1

つの研究班で完結させた点である。これは、厚生労働科学研究費補助金による研究としての社会的意義を最大化する成果モデルであり、今後の他研究領域における政策実装研究の参考となりうる。

第三に、国際的にも先進的な政策実装モデルを提示した点である。国際的には、英国の更年期ポリシー、英国規格協会 PAS 6553、一部の自治体・企業の取組はあるが、健診を起点とした全国的な実装スキームは類例が少なく、本研究班が提示した「健診機関・労働者・専門医・事業者」の四者連携モデルは国際的にも先進的である。今後、本モデルを国際誌に発表することで、日本発の女性労働者の健康支援モデルとして世界に情報発信していく予定である。

3. 関連研究及び関連研究班との連携の成果

本研究は、研究代表者らが蓄積してきた治療と仕事の両立支援に関する一連の研究（労災疾病研究「両立支援パスガイドの作成」「復職ガイダンス」、厚生労働科学研究「意見書研修（20JA0601）」、労災疾病研究「中小企業の両立支援（19JA1004）」等）の知見を最大限に活用した。とくに、症状別配慮集の作成及び事業者向けマニュアルの「専門医を受

診した労働者からの相談対応」章の構成においては、意見書研修の成果を直接基盤としている。

また、厚生労働科学研究費・女性の健康の包括的支援政策研究事業「性差にもとづく更年期障害の解明と両立支援開発の研究（22FB1001、研究代表者：徳島大学・安井敏之）」とは継続的に連携を行い、整合性のとれた知見の発信を可能とした。安井班は更年期障害の医学的解明と両立支援の開発を担当しており、本研究班は産業保健の視座から健診を起点とした実装を担うという相補的な役割分担のもと、両班の成果が重複や矛盾なく社会に届く形を実現した。

さらに、健康経営の専門家を研究班に含めることにより、女性健康管理を企業の投資行動・経営課題として位置付ける視座が強化された。労働者調査では、女性の健康関連施策の認知が POS と正の相関を示すことが明らかとなっており、女性健康支援策が単なる福利厚生にとどまらず、組織エンゲージメントや生産性向上に寄与する戦略的要素であることが示唆された。これは、健康経営優良法人認定や女性活躍推進法に基づく企業評価とも親和性が高く、政策と企業実践をつなぐ橋渡しの成果である。

4. 改訂事業主行動計画策定指針 (令和8年4月施行)等との整合

本研究班の研究期間中である令和7年12月23日、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)に基づく事業主行動計画策定指針及び関係省令が改正され、令和8年4月1日から施行された(令和7年内閣官房・内閣府・総務省・厚生労働省告示第1号及び令和7年厚生労働省令第125号)。改訂の中心的内容は以下の3点である。

- ・女性の健康支援を一般事業主行動計画の柱の一つとして明確に位置付けたこと。
- ・職場における女性の健康支援に取り組む優良企業を認定する「えるぼしプラス」(1~3段階)及び「プラチナえるぼしプラス」認定を創設したこと。
- ・これらの認定の共通基準として、
 - (1)女性の健康上の特性に配慮した休暇制度・柔軟な勤務制度の整備、
 - (2)女性の健康上の特性への配慮に関する方針の策定・周知、
 - (3)相談担当者の選任・周知等を求めたこと。

本研究班の主要成果は、これらの改訂指針及び新認定制度の要件と高い整合性をもつ。具体的には：

- ・本研究班が原案作成を担った厚生労働省マニュアル(健診機関向け・事業者向け、令和8年1月19日公表)は、認定基準の中核である「女性の健康上の特性への配慮に関する方針の策定・周知」に係る具体的な実装手順を示すものであり、改訂指針施行と整合した実装ガイドとして機能する。
- ・本研究班開発の5領域41項目アクションチェックリスト及びその解説本は、認定基準①(休暇・勤務制度)、②(方針策定)、③(相談担当者選任)のいずれにも対応する具体的施策を網羅しており、事業主が改訂指針に沿った行動計画を策定するための実用的選択肢を提供する。
- ・本研究班が開発した女性健康アドボケート養成プログラム(Eラーニング全11章+ロールプレイWebシミュレーター)は、認定基準③が要請する「相談担当者を選任し、労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じさせる措置」の実装を支援する標準的人材育成ツールとして位置付けられる。

また、改訂指針及び女性活躍推進法の延長(令和7年法律第63号、令和7年6月公布)により、女性の健康支援に係る企業の取組は今後10年間にわたって中心

的な政策課題として位置付けられることとなった。本研究班の成果は、この長期的政策枠組みのもとで、産業保健・労働安全衛生の側からの実装基盤を提供するものであり、労働安全衛生法に基づく健診の枠組み（専門医受診勧奨）と女性活躍推進法に基づく職場整備の枠組み（配慮方針・休暇制度・相談体制）を相互補完的に接続する役割を果たす。

5. 本研究の限界と今後の課題

本研究には以下の限界がある。

- ・各研修プログラムの効果は、研修直後の自己記入式評価（受容性、理解度、行動意図）にとどまっており、実際の事業場での実装状況や長期的効果は未検証である。
- ・研究参加者には選択バイアスが存在する可能性があり、研修への参加自体が女性の健康管理への関心の高さを反映している可能性がある。
- ・アクションチェックリストの選択率分析は3会場の産業医集団に基づくものであり、本ツールの一般化可能性についてはより多様な地域・対象での追加検証が必要である。
- ・マニュアルは政策実装の起点として作成されたものであり、運用過程で

得られる知見を踏まえた改訂を前提としている。

- ・男性の更年期障害については、業務起因性等の知見が乏しく、現時点では事業者健診への追加は抑制的とされたが、男女共通の枠組みでライフステージに応じた健康課題に対応する産業保健の枠組みの構築は今後の課題である。

今後の課題としては、（1）開発した各ツールの全国規模での普及戦略の確立と効果検証、（2）厚生労働省マニュアルの普及状況のモニタリングと運用上の課題のフォローアップ、（3）各都道府県の産業医協議会・医師会・産業医研修会と連携したアクションチェックリスト研修の全国展開、（4）改訂事業主行動計画策定指針及び「えるぼしプラス」「プラチナえるぼしプラス」認定制度の運用支援、（5）「方針・制度」領域については嘱託産業医が経営層を説得するための補助ツール（費用対効果資料、好事例集等）の開発、（6）事業場における実装研究の手法（RE-AIM フレームワーク等）を用いた効果検証、（7）男女共通の枠組みでライフステージに応じた健康課題に対応する産業保健の枠組みの構築、が挙げられる。

E. 結論

本研究班は3年計画（令和5～7年度）の研究期間を通じ、職場における女性の健康保持増進のための効果的な産業保健活動の確立に向け、エビデンス・実装ツール・政策実装・普及啓発の4段階を1つの研究班で完結させた。

本研究の主要な結論は以下のとおりである。

【行政施策への直接貢献】

研究代表者は、厚生労働省「労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目等に関する検討会」（計11回）のうち、女性特有の健康課題が議論された4回（第4～6回、第8回）に参集者として関与し、研究班の知見を踏まえた助言を行った。これらの助言は、検討会報告書（令和6年11月中間とりまとめ）及び労働政策審議会建議（令和7年1月）の内容形成に直接的に貢献した。

【厚生労働省マニュアルのたたき台としての役割】

研究班は、検討会及び建議を踏まえた「女性特有の健康課題に関する問診に係る健診機関実施マニュアル～健診機関向け～」（全25頁）及び「女性特有の健康課題に関する問診を活用した女性の健康

管理支援実施マニュアル～事業者向け～」

（全21頁）の原案を作成し、厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課との計6回の協議及び検討会構成員10名からのフィードバックの専門家合意形成手続きによる反映を経て完成させた。両マニュアルは令和8年（2026年）1月19日付で厚生労働省より公表された。本マニュアルは「健診機関・労働者・専門医・事業者」の四者連携モデルを政策実装の枠組みとして提示し、業務起因性が必ずしも明確でない女性特有の健康課題を労働安全衛生のスキームで取り扱う新しい枠組みを構築した。

【研究班作成資材を活用した普及啓発活動の開始】

研究班は、上記マニュアルに加え、5領域41項目アクションチェックリスト及び解説本、管理職向けEラーニング動画10本、女性健康アドボケイト養成プログラム（全11章+Webシミュレーター）、健診担当医向けパンフレット等の多様な資材を整備した。これらを活用した産業医研修を札幌市産業医協議会2回・熊本県医師会1回の計3会場で実施し、合計181名の産業医から肯定的評価（わかりやすさ88.0%、推進方法の理解97.0%、実践可能性90.3%、推進意欲92.7%）を得た。本普及啓発活動は、令和8年度以

降、全国の産業医協議会・医師会・事業者団体に拡大して継続的に実施する。さらに、これら研究成果及び実装ツール群を国民・事業者・産業保健関係者・医療職に広く還元するため、研究班ホームページ「事業場における女性の健康保持増進」を開設し、ワンストップでのアクセスが可能な統合プラットフォームを構築した。本ホームページは、「一般向け」「事業者向け」「医療職向け」の3つの利用者層別カテゴリで研究班作成資材（女性健康問診マニュアル、セルフチェック、アクションチェックリスト、Eラーニング動画、女性健康アドボケイト養成プログラム、健診担当医用パンフレット等）を体系的に整理・公開するとともに、新着情報・記事機能により研究成果及び関連政策動向を継続的に発信する運用を開始した。本ホームページは、産業医研修等のオフライン普及啓発活動と相補的にカバレッジを拡大する社会還元の中核チャンネルとして機能し、研究期間終了後も継続的な情報発信基盤となる。

URL :
https://www.ryoritsu.dohcuoeh.com/closing_the_gender_gap/

【改訂事業主行動計画策定指針との整合】

令和7年12月23日に告示された改訂

事業主行動計画策定指針（令和8年4月1日施行）及び新たに創設された「えるぼしプラス」「プラチナえるぼしプラス」認定制度との整合性を確保し、本研究班の成果が、企業が改訂指針に沿った実効的な施策を立案・実装する際の標準的参照ツールとして機能する基盤を整備した。

【大規模疫学エビデンス】

3年間にわたる大規模疫学調査により、過多月経の有病率47.1%（n=19,451）、SAMANTAスコアとプレゼンティーズムの量反応関係（PR 1.26～1.55）、健診時追加質問・リーフレット症状確認票の妥当性（n=24,441、感度0.46～0.84、特異度0.64～0.93）、月経随伴症状とプレゼンティーズムの量反応関係（n=3,332、Koh et al. 2024として発表）、女性健康関連施策とPOSとの関係性（n=4,284）等の科学的エビデンスを定量的に明らかにした。

【交付申請書記載の期待される効果・成果の達成】

交付申請書において提示した期待される効果・成果（行政的效果、学術的效果、社会的効果、現場実装効果）は、いずれも当初想定を超える水準で達成された。特に、研究班の知見が「指針」レベルにとどまらず、厚生労働省が公表する具体

的な実施マニュアルとして政策実装にまで到達したこと、研究期間中に普及啓発活動を開始し現場でのニーズに即した形で資材の有用性を確認できたこと、当初想定されていなかった「同僚（アドボケート）」という新たな役割を発掘し養成プログラムを開発したこと、改訂事業主行動計画策定指針との整合性を確保したことは、本研究班ならではの独自性ある達成である。

【今後の展望】

女性の健康課題は、労働者個人の問題にとどまらず、組織としての対応が必要な社会的・労働政策的課題である。今後は、本研究班で完成させたマニュアル・教育ツール・実装ツールの全国規模での普及、運用実態のフォローアップ、効果検証、必要に応じた改訂を継続的に進めていく。とくに、令和8年4月1日施行の改訂事業主行動計画策定指針及び「えるぼしプラス」「プラチナえるぼしプラス」認定の創設により、企業が女性の健康支援に取り組むための政策枠組みが新たに整備されたことを踏まえ、本研究班の各成果物を活用した改訂指针对応支援を、産業医団体・事業者団体・健診機関と連携して全国で展開していくことが、今後の最重要課題である。

女性が健康を保持しつつ安心して働き

続けられる社会の実現に向けて、本研究班の成果が、産業保健・労働安全衛生・女性活躍推進の政策実装基盤として、今後10年にわたって日本社会に貢献していくことを期待する。

F. 健康危険情報

特になし。

G. 研究発表

1. 論文発表

- ・Koh S, Okawara M, Hirashima K, Kuwazuru T, Yamashita S, Ohkubo N, Tateishi S, Fujino Y. Association of Menstrual-related Symptoms and Presenteeism: A Cross-sectional Study of Working Women in Japan. Journal of Occupational and Environmental Medicine. doi: 10.1097/JOM.0000000000003340

（その他、本研究班の成果に基づく英文原著論文を準備中である。過多月経・プレゼンティーズム関連分析（n=19,451）、健診追加質問・リーフレット妥当性検証（n=24,441）、女性健康関連施策とPOSの関係性（n=4,284）、産業医研修評価（n=181）、文献レビュー、事業場質的調査、政策実装研究等についての学術論

文を順次投稿予定。)

2. 学会発表 (予定)

- ・日本産業衛生学会、日本産業保健法学会、日本疫学会、日本更年期医学会等での成果報告を予定している。

3. 成果物 (公表済)

【厚生労働省ウェブサイトでの公表 (令和 8 年 1 月 19 日付)】

- ・厚生労働省. 女性特有の健康課題に関する問診に係る健診機関実施マニュアル～健診機関向け～.

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36255.html

- ・厚生労働省. 女性特有の健康課題に関する問診を活用した女性の健康管理支援実施マニュアル～事業者向け～.

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36255.html

【E ラーニング及び Web コンテンツ (公開中)】

- ・研究班ホームページ「事業場における女性の健康保持増進」(一般向け・事業者向け・医療職向けの利用者層別に研究班作成資材を一元提供する統合プラットフォーム) .

https://www.ryoritsu.dohcuoeh.com/closing_the_gender_gap/

- ・管理職向け E ラーニング動画コンテンツ (全 10 本) : 研究班ホームページに掲載

- ・アドボケイト養成講座 E ラーニング動画 (全 11 章) . YouTube プレイリスト.

https://youtube.com/playlist?list=PL9kRdyPoJLJmv5-7H_ai-OWUcpvQbW97n

- ・女性健康アドボケイト養成シミュレーター. <https://manopause-adobocate-sim-v2.netlify.app/>

- ・女性健康管理ホームページ「アドボケイトトレーニング」専用ページ. https://www.ryoritsu.dohcuoeh.com/closing_the_gender_gap/?page_id=499

【書籍・寄稿】

- ・古屋佑子. 女性労働者の健康課題と支援. 日本疫学会ニュースレター65号. 特集「女性の健康管理に関する動向」. 2025 年 4 月.

- ・川島恵美. 分担執筆「実務に生かす働く女性の健康支援 Q&A」第 1 章 ⑥障害を通じた考慮すべき事項ーブレコンセプションケア. Q21-25, Column12. 産業医学振興財団. 2026 年 3 月.

- ・古屋佑子，分担執筆「実務に生かす働く女性の健康支援 Q&A」第 1 章
⑦両立支援，Q26-31，産業医学振興財団，2026 年 3 月，
- ・澤島智子，分担執筆「実務に生かす働く女性の健康支援 Q&A」第 3 章
①巡視で見いだす配慮の視点，Q42-44，産業医学振興財団，2026 年 3 月，

4. 普及啓発活動（実施済及び予定）

【実施済（令和 7 年度）】

- ・札幌市産業医協議会研修（令和 7 年 8 月、参加者 50 名）
- ・札幌市産業医協議会研修（令和 7 年 10 月、参加者 56 名）
- ・熊本県医師会産業医研修（令和 7 年中、参加者 75 名）
- ・以上 3 会場・合計 181 名の産業医を対象とした研修を実施。研修評価において理解度 97%、推進意欲 93%等の高い肯定的評価を得た。

【今後の予定（令和 8 年度以降）】

- ・全国の産業医協議会・医師会・産業医研修会と連携したアクションチェックリスト研修の全国展開
- ・事業者団体・健診機関と連携した厚生労働省マニュアルの普及啓発活動

- ・改訂事業主行動計画策定指针对応支援セミナーの開催

H. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む）

1. 特許取得：なし
2. 実用新案登録：なし
3. その他：なし

I. 利益相反（COI）の開示

本研究の遂行及び本報告書の作成に関して、開示すべき利益相反は存在しない。

J. 引用・参考文献

【厚生労働省・行政関連】

- ・厚生労働省，労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目等に関する検討会 中間とりまとめ，令和 6 年 11 月 1 日，
- ・労働政策審議会，今後の労働安全衛生対策について（建議），令和 7 年 1 月 17 日，
- ・厚生労働省，女性特有の健康課題に関する問診に係る健診機関実施マニュアル～健診機関向け～，令和 8 年 1 月 19 日公表，

- ・厚生労働省．女性特有の健康課題に関する問診を活用した女性の健康管理支援実施マニュアル～事業者向け～．令和 8 年 1 月 19 日公表．
- ・内閣官房・内閣府・総務省・厚生労働省．事業主行動計画策定指針（改訂、令和 7 年 12 月 23 日告示、令和 8 年 4 月 1 日施行）．令和 7 年告示第 1 号．
- ・厚生労働省．女性活躍推進法施行規則の一部改正（令和 7 年厚生労働省令第 125 号）．
- ・内閣府男女共同参画局．女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023（女性版骨太の方針 2023）．令和 5 年 6 月 13 日．
- ・内閣府男女共同参画局．女性活躍・男女共同参画の重点方針 2024（女性版骨太の方針 2024）．令和 6 年 6 月 11 日．
- ・経済産業省．女性特有の健康課題による経済損失の試算と健康経営の必要性について．
- ・厚生労働省．健康日本 21（第三次）の推進のための説明資料．
- ・厚生労働省．事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン．
- ・厚生労働省．労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために

事業者が講ずべき措置に関する指針
（平成 30 年公示第 1 号）．

【国際的指針・先行研究】

- ・ British Standards Institution. PAS 6553: Menstruation, menstrual health and menopause in the workplace. Guide. 2024.
- ・ Hardy C, Griffiths A, Norton S, Hunter MS. Self-help cognitive behavior therapy for working women with problematic hot flushes and night sweats: a randomized controlled trial. Menopause. 2018;25(5):508-519.
- ・ O'Neill MT, Jones V, Reid A. Impact of menopausal symptoms on work and careers: a cross-sectional study. Occup Med (Lond). 2023;73(6):332-338.
- ・ Hickey M, Riach K, Kachouie R, Jack G. No sweat: managing menopausal symptoms at work. J Psychosom Obstet Gynaecol. 2017;38(3):202-209.
- ・ Glasgow RE, Vogt TM, Boles SM. Evaluating the public health impact of health promotion interventions: the RE-AIM framework. Am J Public Health. 1999;89(9):1322-1327.

【本研究班の発表論文】

- ・ Koh S, Okawara M, Hirashima K, Kuwazuru T, Yamashita S, Ohkubo N, Tateishi S, Fujino Y. Association of Menstrual-related Symptoms and Presenteeism: A Cross-sectional Study of Working Women

in Japan. Journal of Occupational and Environmental Medicine. doi: 10.1097/JOM.0000000000003340

巻末資料一覧

- ・ 管理職向け研修スライド
- ・ アドボケイト養成講座スライド
- ・ アドボケイトシミュレータースライド
- ・ 事業場における女性健康管理アクションチェックリストおよび解説版
- ・ 事業場における女性健康問診マニュアル
- ・ 健診機関における女性健康問診マニュアル
- ・ 女性健康問診マニュアル 2 種